



Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi Di Kecamatan Tembilahan

Yola Afia Masdar¹ Nurmasari²

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau, Jl. Kaharuddin Nasution
 No.113 Perhentian Marpoyan, Pekanbaru, Indonesia
yolaafiamasdar@student.uir.ac.id nurmasari@soc.uir.ac.id

Received : July 5, 2019; Accepted : September 5, 2019

DOI : 10.25299/jiap.2019.vol5(2).4246

Abstract

This study aims to determine and analyze the Implementation of Industrial Relations Duties and Job Conditions by the Department of Manpower and Transmigration in Tembilahan District (Case Study of Industrial Relations Dispute Resolution Through Mediation). Indicators for evaluating the implementation of tasks used include Industrial Relations Development, Industrial Relations Development, and Settlement of Industrial Relations Disputes Outside the Court. This type of research is a descriptive survey with quantitative analysis, which prioritizes the questionnaire list as a means of collecting data and data collected with this tool and then becomes the main raw material for analyzing empirical conditions and objectivity of the existence of objectives at the study site. The population and sample in this study were 20 people. The types and data collection techniques used consisted of, primary data collected using questionnaire list techniques and interviews and secondary data collected using observation techniques. While the data analysis technique used is to use a score technique. Based on this analysis technique, the researcher assessed and concluded the research was categorized as sufficiently implemented. The inhibiting factor is the lack of budget in fulfilling the needs of the mediation process, both in terms of mediator human resources needed, as well as in terms of facilities and infrastructures including supporting soundproof rooms and recorders. So that the work becomes less implemented with a maximum.

Key Words : Task Implementation, Industrial Relations, Mediation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi). Indikator penilaian pelaksanaan tugas yang dipergunakan meliputi Pembinaan Hubungan Industrial, Pengembangan Hubungan Industrial, dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan. Tipe penelitian ini adalah survey deskriptif dengan Analisa kuantitatif, yaitu memprioritaskan daftar kuisioner sebagai alat pengumpulan data dan data yang terkumpul dengan alat ini kemudian dijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondisi empiris dan obyektifitas keberadaan tujuan pada lokasi penelitian. Adapun populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 20 orang. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari, data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik daftar kuisioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi. Sementara teknik analisa data yang dipergunakan adalah dengan menggunakan teknik skor. Berdasarkan teknik analisis ini peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa penelitian ini dikategorikan Cukup Terlaksana. Adapun faktor penghambatnya adalah kurangnya anggaran dalam memenuhi kebutuhan proses mediasi, baik dari segi SDM mediator yang dibutuhkan, maupun dari segi sarana dan prasarana kelengkapan mediator yang menunjang seperti ruang khusus kedap suara dan perekam, sehingga pekerjaannya menjadi kurang terlaksana dengan maksimal.

Key Words : Pelaksanaan Tugas, Hubungan Industrial, Mediasi;

Pendahuluan

Manusia sebagai makhluk zoon politicon, mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam diantaranya adalah sandang, papan, dan pangan. Demi terpenuhi semua kebutuhan itu manusia perlu bekerja, agar mendapatkan penghasilan. Di Indonesia hak untuk bekerja telah di atur dalam pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang mengatur bahwa tiap tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pencapaian kehidupan yang layak dalam hubungan kerja tidaklah mudah dalam proses perolehannya, banyak permasalahan yang dialami, antara pekerja dengan pihak pengusaha yang ditemukan dalam hubungan kerja.

Untuk mengatur sistem hubungan kerja, maka dibutuhkan adanya administrasi. Administasi menurut Silalahi adalah kerjasama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber-sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (dalam Zulkifli, 2005;20).

Suatu organisasi yang berjalan dengan baik dan lancar dalam mencapai tujuan harus didukung dengan berbagai macam potensi serta pengelolaan sumberdaya-sumberdaya organisasi secara teratur dan benar.

Organisasi Menurut Moneey (dalam Zulkifli, 2015:99) adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Artinya organisasi merupakan sebuah wadah bagi orang-orang didalamnya untuk mencapai tujuan dengan segala sesuatu sumberdayanya yang bersifat terbatas, untuk itu sangat diperlukan kegiatan managerial untuk mengatur sumberdaya-sumberdaya yang

terbatas tersebut dan bagaimana tujuan-tujuan organisasi tersebut bisa tercapai.

Manajemen menurut Siagian (dalam Andry, 2015:12) adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Dalam pelaksanaan administrasi, organisasi merupakan suatu wadah dimana administrasi dijalankan sesuai tugas dan fungsinya. Pada hakikatnya, negara merupakan sebagai organisasi yang didalamnya tidak terlepas dari tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Pencapaian tersebut tentunya harus jalan beriringan antara kepala dan ekor, artinya pemerintah pusat dan pemerintah daerah harus bekerja sama dalam satu misi, guna tercapai tujuan yang diinginkan.

Selain dari pada itu, pemerintah daerah juga harus meningkatkan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan pembangunan, keadilan, keistimewaan dan ciri khas suatu daerah tersebut dalam Sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Indragiri Hilir merupakan salah satu daerah yang memiliki potensi sumber daya alam yang berlimpah kemudian mendapatkan penghargaan penghasil kelapa terbesar untuk dunia. serta letak geografis yang sangat strategis, Kabupaten Indragiri Hilir terus memacu diri mengembangkan kawasannya menjadi salah satu pusat pertumbuhan ekonomi di Riau, dalam prosesnya potensi sumber daya alam Kabupaten Indragiri Hilir ini, telah dikelola oleh industri atau perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar dan daerah agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja,

keseimbangan didalamnya merupakan hal yang penting, karna di dalamnya terdapat tuntutan serta kebutuhan antara pihak perusahaan dengan tenaga kerja. Pihak perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menciptakan produktivitas, dan tenaga kerja membutuhkan upah dari pekerjaan yang didapatkan untuk memiliki penghasilan.

Namun hal ini cenderung tidak lepas dari timbulnya konflik yang mana disebabkan oleh belum terpenuhinya kebutuhan dari kedua belah pihak, baik itu

dari pihak perusahaan maupun dari pihak tenaga kerja, sehingga harus mengkorbankan salah satu pihak. Salah satu contoh konflik industrial yang sering terjadi adalah terjadinya sebuah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dari sebuah perusahaan, tanpa didasari yang mengharuskan perusahaan tersebut memutuskan hubungan kerja seorang karyawan.

Upaya-upaya dalam menangani konflik yang terjadi di hubungan industrial saat ini telah dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan melakukan mediasi. Sebuah mediasi yang dilakukan oleh mediator yang memiliki peran besar dalam menangani dan memberikan penyelesaian terhadap kasus-kasus konflik yang ada. Pemerintah memiliki peran sebagai mediator dimana peran tersebut sebagian besar ditangani oleh Dinas Tenaga Kerja.

Sebagaimana yang telah diatur didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2004 Tentang, Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi, yang hal ini implementasinya di terapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada

di Kabupaten Indragirihilir untuk meminimalisir konflik yang terjadi antara Perusahaan dan Tenaga kerja yang ada di Kabupaten Indragirihilir.

Dengan diperkuat oleh Peraturan Bupati Indragirihilir Nomor 47 Tahun 2016 Pada Pasal 167 Tentang Bidang Hubungan Industrial Dan Syarat Kerja. Dari pasal diatas, menjelaskan tugas Bidang Hubungan Industrial Dan Syarat Kerja yakni melaksanakan sebagian tugas kepala dinas dibidang hubungan industrial dan syarat kerja lingkup penyelesaian masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial, yang memiliki 4 tata cara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu melalui:

1. Penyelesaian Bipartit
2. Penyelesaian Mediasi
3. Penyelesaian Konsiliasi
4. Penyelesaian Arbitrase

Dari 4 tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan ketenagakerjaan diatas, untuk itu peneliti fokus kepada penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi.

Pada pasal 1 ayat (11) dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 disebutkan bahwa mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh satu orang atau lebih mediator yang netral.

Jumlah mediator di setiap Kabupaten/Kota tidak diatur oleh pemerintah pusat. Namun berdasarkan kacamata padat industri, jumlah mediator disetiap Kabupaten/Kota minimal berjumlah 4 orang. Semakin banyak jumlah mediator, maka akan semakin baik

dan efektif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di setiap Kabupaten/Kota, khususnya di Kabupaten Indragiri Hilir.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Adapun jam kerja mediator yaitu sesuai dengan jam kerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, yakni dari hari senin sampai dengan hari jum'at, sedangkan untuk hari sabtu dan minggu libur. Jam kerja dari hari senin sampai kamis yaitu dari pukul 07.30 s/d 16.00 WIB. Sedangkan untuk hari jum'at, jam kerjanya yaitu 07.30 s/d 16.30 WIB.

Pada pasal 10 dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 disebutkan bahwa dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Kemudian pada pasal 116 dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004 disebutkan bahwa seorang mediator yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja tanpa alasan yang sah, maka dapat dikenakan sanksi administrasi berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku bagi Aparatur Sipil Negara.

Jumlah perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Indragiri Hilir selama tiga tahun terakhir berjumlah 30 perusahaan dan 112 orang tenaga kerja.

Dari jumlah perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Indragiri Hilir tersebut, adapun perselisihan hubungan

industrial yang terjadi di Kecamatan Tembilahan pada tahun 2018 yaitu berjumlah lima (5) perusahaan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 15 orang. Adapun daftar perusahaan tersebut yaitu:

1. PT. Master Tembilahan
2. PT. Karya Riau Mandiri
3. PT. Era Permata Sejahtera
4. PT. Guntung Indamannusa
5. CV. Berkah Miftahul Jannah

Diperkuat melalui hasil observasi dengan mediator yang menangani penyelesaian perselisihan ini, pada tanggal 10 Desember 2018 pada pukul 10.20 WIB bersama (Bapak Bazarudin S.E) mengatakan bahwa di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir kekurangan sumberdaya manusia dibidang mediasi (mediator) sesuai dengan jumlah data pelaporan perselisihan yang harus diselesaikan dari tahun ketahun. Secara rasio, satu orang mediator idealnya menangani satu perusahaan. Namun kenyataannya, di Kabupaten Indragiri Hilir hanya memiliki satu orang mediator.

Tinjauan Pustaka

Menurut David H. Rosenblum (dalam Novandi, 2009;23) terdapat beberapa pengertian tentang administrasi publik yaitu:

1. Administrasi publik adalah bagian dari tindakan pemerintah, sebagai alat untuk mencapai tujuan pemerintah.
2. "Administrasi publik sebagai sebuah bidang, terfokus sebagai alat untuk mengimplementasikan kebijakan"
3. "Administrasi publik dapat didefinisikan secara baik sekali melalui bagian eksekutif pemerintah".
4. Administrasi publik berbeda dengan ilmu politik dalam perwujudannya pada struktur birokrasi dan tingkah laku serta dalam teknik evaluasi yang

digunakan oleh organisasi nirlaba dan arena organisasi yang berorientasi profit dianggap kurang memperjuangkan kepentingan public dalam struktur pengambilan keputusan dan tingkahlaku daripada administrator”.

5. Proses administrasi publik terdiri dari tindakan-tindakan yang dipengaruhi dari kepentingan pemerintah. Jadi sebagai kelanjutannya, sebagian ‘bisnis’ dari pemerintah focus pada hukum yang dihasilkan oleh badan legislatif (atau agen berwenang lainnya) dan diinterpretasikan oleh pengadilan, melalui proses organisasi dan manajemen”.

Administrasi publik; (1) merupakan usaha kerjasama kelompok pada pembentukan masyarakat; (2) meliputi tiga cabang eksekutif, legislative, dan yudikatif serta hubungan diantaranya; (3) memiliki peran penting dalam memformulasikan kebijakan publik, dan sebagai bagian dari proses politik; (4) berbeda secara signifikan dengan administrasi privat; (5) berhubungan dekat dengan sejumlah kelompok privat dan individu.

Menurut Hebert A. Simon (dalam Novandy, 2009;45) administrasi Negara atau administrasi publik adalah “kegiatan-kegiatan daripada bagian-bagian badan eksekutif pemerintah nasional, Negara bagian, pemerintah daerah, panitia dan dewan-dewan yang dibentuk kongres dan badan pembuat undang-undang Negara bagian, perusahaan perusahaan Negara; dan badan-badan kenegaraan lain yang mempunyai ciri khusus”. Secara khusus adalah badan-badan yudikatif dan legislative di dalam administrasi pemerintah dan non administrasi pemerintah.

Dari beberapa pengertian diatas, administrasi Negara atau administrasi public adalah “semua kegiatan yang berhubungan dengan peranan badan-

badan dalam suatu pemerintahan dan juga hubungan antara badan-badan tersebut, dimana kebijakan dan tindakan dari badan-badan tersebut akan berpengaruh terhadap administrasi dari kebijaksanaan pemerintah”.

Pelaksanaan

Pelaksanaan menurut Bintoro Tjokroadmudjoyo (dalam Raharjo, 2011;24) mengemukakan bahwa Pelaksanaan sebagai proses yang dapat kita pahami dalam bentuk rangkaian kegiatan yakni berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek.

Menurut Sastropoetro (2002:183) mengemukakan bahwa Pelaksanaan diartikan sebagai suatu usaha atau kegiatan tertentu yang dilakukan untuk mewujudkan rencana atau program dalam kenyataannya.

Kemudian Siagian (2003:120) menyatakan bahwa jika suatu rencana terealisasi telah tersusun dan jika program kerja yang “achievement oriented” telah dirumuskan maka kini tinggal pelaksanaannya.

Dari teori-teori diatas, dapat dirangkum bahwa pelaksanaan itu adalah suatu kegiatan dalam proses merealisasikan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga tujuan dapat tercapai dengan memperhatikan kesesuaian, kepentingan dan kemampuan implementor dan suatu kelompok sasaran. Dengan demikian, pelaksanaan sebagai suatu kegiatan untuk merealisasikan tujuan terhadap sebuah sasaran sehingga suatu pelaksanaan akan mengarah kepada usaha yang sesuai dengan kepentingan masyarakat.

Metode

Tipe penelitian ini adalah tipe deskriptif, dengan analisa kuantitatif. Yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran serta memahami bagaimana Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi). Karena peneliti bermaksud memberikan hasil analisa dan informasi yang detail terhadap objek penelitian, sehingga akan ditemukan kejadian-kejadian relatif dan diperoleh gambaran yang sangat jelas dari hasil analisisnya.

Metode penelitian kuantitatif digunakan karena dapat lebih akurat dan terperinci. Tujuan dari penelitian analisis deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, actual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Tenik pengumpulan data yang digunakan 1. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek penelitian, 2. Wawancara (Interview) adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab oleh peneliti kepada responden. Teknik ini dilakukan agar informasi yang didapatkan oleh peneliti lebih absah, jelas dan akurat, 3. Angket / Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis pada responden dan akan dijawab juga secara tertulis oleh responden, 4. Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan fasilitas untuk mengabadikan sebuah momen baik foto, video maupun rekaman atau media lain.

Hasil dan Pembahasan

Pembinaan Hubungan Industrial

Pembinaan hubungan industrial adalah serangkaian usaha yang dimaksudkan untuk mewujudkan kemampuan dan kesadaran para pihak yang terlibat dalam proses produksi barang dan jasa yaitu bagi pekerja atau buruh dan organisasinya serta pemerintah terhadap norma-norma yang berlaku sehingga menumbuhkan keserasian dan iklim usaha yang sehat serta kesejahteraan pekerja atau buruh. Adapun tiga sub indikator yang dinilai yaitu Pekerjaan atau buruh, Pengusaha atau perusahaan, dan Peraturan perundang-undangan.

Pembinaan hubungan industrial secara prinsip sudah terlaksana dengan baik. Pertama, pembinaan tersebut dilakukan dari jarak jauh melalui informasi yang diberikan khusus untuk para pekerja dan pengusaha, untuk memberlakukan pekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Kemudian yang kedua, pembinaan dilakukan dalam bentuk turun langsung ke lapangan, kemudian disampaikan semua regulasi mengenai ketenagakerjaan kepada pihak manajemen perusahaan, untuk dapat diikuti segala aturan yang ada, baik hak dan kewajiban perusahaan maupun hak dan kewajiban tenaga kerja.

Dalam pembinaan hubungan industrial, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir kurang melakukan sosialisasi yang intens dengan pihak perusahaan dan tenaga kerja yang ada di Kecamatan Tembilahan mengenai hak dan kewajiban diantara keduanya, serta mengenai tata laksana dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pihak perusahaan dan tenaga kerja melalui mediasi.

Pengembangan Hubungan Industrial

Pengembangan hubungan industrial adalah serangkaian usaha menciptakan, menyempurnakan, mengembangkan sistem, metode, teknik hubungan industrial agar dapat memenuhi tuntutan perkembangan dan perubahan situasi serta kondisi ketenagakerjaan baik pada lingkup sektoral, regional, nasional maupun internasional. Adapun tiga sub indikator yang dinilai yaitu System hubungan industrial, Metode hubungan industrial, dan Teknik hubungan industrial.

Pengembangan hubungan industrial dalam sistem penyelesaian perselisihan dari hubungan industrial secara mediasi berdasarkan undang-undang nomor 22 tahun 2004. Kemudian metode penyelesaian perselisihan dari hubungan industrial secara mediasi adalah win win solution. Pihak pengadu atau tenaga kerja dan pihak pengusaha akan dipanggil, lalu dimintai keterangan atas apa sebab terjadinya PHK. Apabila itu PHK secara sepihak, maka mediator akan memperhitungkan bagaimana agar tenaga kerja tersebut tidak merasa dirugikan.

Kemudian dalam hal pengembangan hubungan industrial pada hakikatnya masih kurang, seperti kurangnya pendanaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dalam memenuhi kebutuhan, baik dari segi SDM mediator yang dibutuhkan, maupun dari segi sarana dan prasarana kelengkapan mediator yang menunjang seperti ruang khusus kedap suara dan tape record atau perekam, sehingga pekerjaannya menjadi kurang terlaksana dengan maksimal sesuai dengan SOP yang berlaku.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan adalah serangkaian usaha dalam penyelesaian perselisihan dengan adanya perundingan kedua belah pihak yang berselisih dengan di tengah oleh orang ke tiga yaitu mediator melalui mediasi. Adapun tiga sub indikator yang dinilai yaitu Peran mediator dalam penyelesaian melalui mediasi, Komunikasi antara kedua belah pihak melalui mediasi, dan Waktu penyelesaian melalui mediasi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan sudah terlaksana dengan efektif dan efisien, karena peran mediator dalam melakukan mediasi sangat aktif. Sehingga dari banyaknya kasus yang telah masuk dapat diselesaikan dengan baik. Dari tahun 2014 hingga sekarang, hanya ada dua kasus yang tidak dapat diselesaikan, sehingga harus naik ke tingkat Provinsi.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan, faktor penghambatnya adalah kurangnya sosialisasi yang intens antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dengan pihak perusahaan dan tenaga kerja yang ada di Kecamatan Tembilahan mengenai hak dan kewajiban diantara keduanya. Selain itu terdapat kekurangan dalam segi motivasi dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai staf dan karyawan bagi yang ingin menjadi bagian dari SDM mediator.

Faktor Penghambat Analisis Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi)

1. Kurangnya sosialisasi yang intens antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dengan pihak perusahaan dan tenaga kerja yang ada di Kecamatan Tembilahan mengenai hak dan kewajiban diantara keduanya, serta mengenai tata laksana dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pihak perusahaan dan tenaga kerja melalui mediasi.
2. Kurangnya anggaran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dalam memenuhi kebutuhan proses mediasi, baik dari segi SDM mediator yang dibutuhkan, maupun dari segi sarana dan prasarana kelengkapan mediator yang menunjang seperti ruang khusus kedap suara dan tape record atau perekam, sehingga pekerjaannya menjadi kurang terlaksana dengan maksimal sesuai dengan SOP yang berlaku.
3. Kurangnya motivasi dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai staf dan karyawan bagi yang ingin menjadi bagian dari SDM mediator.

Kesimpulan

Pelaksanaan Tugas Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kecamatan Tembilahan (Studi Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi), Pembinaan hubungan industrial dikategorikan Cukup Terlaksana, hal ini dikarenakan sarana dan prasarana pendukung dalam proses mediasi masih sangat kurang, seperti tidak adanya ruang khusus kedap suara dan tape record (perekam), Pengembangan hubungan industrial dikategorikan Cukup Terlaksana, hal ini dikarenakan jumlah

mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Indragiri Hilir hanya ada satu orang, penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan dikategorikan Cukup Terlaksana, hal ini dikarenakan kurangnya sosialisasi yang intens antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dengan pihak perusahaan dan tenaga kerja yang ada di Kecamatan Tembilahan mengenai hak dan kewajiban diantara keduanya.

Daftar Pustaka

- Agustino, Leo. 2014. Dasar-Dasar Kebijakan Publik. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ali, Zaini dan Imam Al Hafis, Raden. 2015. Teori Kebijakan Publik. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.
- Andry, Hendry. 2015. Perilaku Dan Etika Administrasi Publik. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.
- Awang, Azam. 2010. Implementasi Pemberdayaan Masyarakat Desa. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brantas. 2009. Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Denur. 2005. Dasar Kepemimpinan dan Keorganisasian. Pekanbaru: UIR Press.
- Depdiknas. 2007. Kamus Bahasa Indonesia. Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dwiyanto. 2006. Kebijakan Publik: Berbasis Dynamic Policy Analysis. Yogyakarta: Gava Media
- Siagian, Sondang. 2003. Filsafat Administrasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. 2011. Filsafat Adimistrasi. Jakarta: Gunung Agung.
- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.

- Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Trisnawati. 2004. Pengantar Manajemen. Bandung: Prenada Media.
- Sutarto. 2007. Pengertian Kependudukan dan Perincian Ilmu Administrasi. Yogyakarta: Karya Kencana.
- Syafri, Wirman. 2012. Studi Tentang Administrasi Publik. Jakarta: Erlangga.
- Syaefullah, 2004. Pengantar Manajemen. Bandung: Prenada Media
- Syafiie, Kencana, Inu. 2011. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Terry, R George. 2009. Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha, Miftah. 2011. Ilmu Administrasi Kontemporer. Jakarta: Kencana.
- Tim Penyusun. 2013. Buku Pedoman Penulisan Penelitian. Pekanbaru: UIR Badan Penerbit FISIPOL.
- Zulkifli dan Nurmasari. 2015. Pengantar Manajemen. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.